

#252469

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor medewerkers in dienst van

TOTAL LUBRICANTS PLANT BEVERWIJK

te

BEVERWIJK

Looptijd 1 januari 2006 tot en met 31 maart 2008

Copyright

© 2006 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Haarlem.

Inhoudsopgave:

Artikel 1:	Definities	6
Artikel 2:	Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	9
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5:	Indiensttreding en ontslag	10
Artikel 6:	Dienstrooster en arbeidsduur	12
Artikel 7:	Functiegroepen en salarisschalen.....	13
Artikel 8:	Toepassing van de salarisschalen	14
Artikel 9:	Bijzondere beloning	15
Artikel 10:	Zon- en feestdagen	18
Artikel 11:	Geoorloofd Verzuim.....	18
Artikel 12 A:	Vakantie.....	21
Artikel 12 B:	Brugdag	24
Artikel 13:	Vakantietoeslag.....	24
Artikel 14 A:	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 14 B:	Uitkering bij overlijden	26
Artikel 15:	Gratificatie.....	27
Artikel 16:	Enkele Regelingen	27
Artikel 17:	Arbeidsreglement	28
Artikel 18:	Tussentijdse wijziging.....	28
Artikel 19:	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	29
BIJLAGE I:	Salarisschalen in EURO	30
BIJLAGE II:	Functielijst.....	31
BIJLAGE III:	Bedrijvenwerk	33
BIJLAGE IV:	Veiligheid, gezondheid en milieu.....	34
BIJLAGE V:	Bijdrageregeling aan de vakverenigingen	35
BIJLAGE VI:	Werkgelegenheid.....	36
BIJLAGE VII:	Inschalingprocedure in nieuwe salarisschalen.....	37
BIJLAGE IX:	Klachtenregeling.....	39
BIJLAGE X:	Ouderenbeleid	40
BIJLAGE XI:	Kinderopvang.....	41
BIJLAGE XII:	Pensioenregeling.....	42
Bijlage XIII:	Wet Verbetering Poortwachter	43

Collectieve Arbeidsovereenkomst Total Lubricants Plant Beverwijk

Ondergetekenden:

Total Lubricants Plant Beverwijk, gevestigd te Beverwijk

ter ener zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,

ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2006 tot en met 31 maart 2008 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst bij Total Lubricants Plant Beverwijk

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. gehandicapte werknemer : de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA);
- c. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- d. werknemer : de werknemer, wiens functie is opgenomen in één van de in bijlage II van deze CAO vermelde functiegroepen;
- e. maand : een kalendermaand;
- f. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagavond;
- g. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage I;
- j. maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele premie als bedoeld in artikel 8 lid 3;
- k. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 5 onder c;
- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. B.W. : staat voor Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever is gehouden generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 18 en 19.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die ten nadele van de werknemer afwijken van het in deze overeenkomst bepaalde.
4.
 - a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiserenbij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties te betrekken.
 - b.
 1. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
 2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
 - c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voorzover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
5. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige belangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.
6. De werkgever zal iedere werknemer, op wie deze CAO van toepassing is, zo mogelijk binnen 2 maanden na overeenstemming een exemplaar van de CAO resp. wijzigingen daarvan doen uitreiken. Andere werknemers kunnen - op aanvraag - een exemplaar ontvangen.
7. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende RBA.
8.
 - a. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen ondermeer:
 - het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geregistreerd en tenminste jaarlijks met de ondernemingsraad worden besproken;

- het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, onder meer middels ergonomische maatregelen;
 - voorlichting geven aan leidinggevenden over hun rol in het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid;
 - het invoeren en onderhouden van een integraal Arbo-zorgsysteem;
 - De BGD zal ingeschakeld worden bij werkplekonderzoek.
- b. Om reïntegratie van de zieke werknemer te bevorderen zal de werkgever:
- in principe na een aaneengesloten periode van zes weken en na contact met de werknemer, de verzekeringsgeneeskundige van de Arbo-dienst, een prognose opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie;
 - na een aaneengesloten ziekteperiode van 10 weken overleggen met de werknemer, de Arbo-dienst en UWV om een reïntegratieplan vast te stellen, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen;
 - ook na het ziektejaar streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces.
- c. De werkgever zal een beleid voeren gericht op handhaving van het dienstverband met gedeeltelijk arbeidsongeschikten, rekening houdende met het bedrijfsbelang. Hiertoe zal advies worden ingewonnen bij de Arbo-dienst en UWV:
- de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer;
 - de mogelijkheid voor een tewerkstelling elders in het bedrijf al dan niet na het treffen van voorzieningen.
- De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet wegens zijn arbeidsongeschiktheid ontslaan dan na overleg met de Medische dienst van GAK Nederland. In voorkomend geval zal de werkgever zich inspannen voor de betrokken werknemer passende werkgelegenheid elders te zoeken.
- d. Periodiek zal met vakorganisaties de voortgang van dit beleid worden besproken.
- e. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet REA. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe dienen te worden getroffen.
9. Werkgever wijst discriminatie bij tewerkstelling af en verklaart zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Vrouwelijke werknemers zullen worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern; daar waar mogelijk zal door middel van invoering van roulatiefuncties de praktische inzetbaarheid worden vergroot.
10. De werkgever zal aan de werknemer die daarom verzoekt, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, de mogelijkheid bieden de arbeidsovereenkomst te wijzigen in een arbeidsovereenkomst voor deeltijd.
11. De werkgever heeft zich verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid, dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt. Hij zal, in redelijkheid, de werkorganisatie en werkomgeving zodanig inrichten dat seksuele intimidatie wordt voorkomen. Een samenhangend beleid omvat de volgende onderdelen:
- het ontwikkelen en uitvoeren van een preventief beleid

- het instellen van een vertrouwenspersoon
 - het ontwikkelen en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure (zie bijlage X).
12. De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid ingevolge art. 636 en 637 BW tot het afboeken van vakantiedagen wegens ziekte van de werknemer.
 13. De werkgever zal voor zover en voor zolang dit is toegestaan medewerking verlenen dat werknemers gebruik kunnen maken van de fiscale mogelijkheden voor fiscale facilitering van de vakbondscontributie.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen zijn ieder voor zich gehouden t.a.v. de werknemer op wie deze CAO van toepassing is, geen staking in het bedrijf van de werkgever toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De vakverenigingen zijn ieder voor zich gehouden deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De vakverenigingen zijn ieder voor zich gehouden met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 18 en 19 en hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
4. De vakverenigingen zijn ieder voor zich gehouden te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het voor hem geldende werktijdrooster in acht te nemen.
4. De werknemer, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is gehouden ook buiten de werktijden van het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is gehouden zijn eigen machines overeenkomstig door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen schoon te houden.
6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, zedelijkheid en zindelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement.
8. Tenzij hiervoor schriftelijke toestemming van de werkgever is verkregen, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt op staande voet te ontslaan.
De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt tengevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
9. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd is verplicht op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende in artikel 16 bedoelde pensioenregeling.

Artikel 5: Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt dat wederzijds een proeftijd van één maand als bedoeld in artikel 652 en 676 B.W. kan worden aangegaan. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling, waarin in ieder geval is opgenomen:
 - de datum van indiensttreding;
 - de overeengekomen proeftijd;
 - de functie-indeling en een omschrijving van de functie;
 - de salarisgroep, waarin de werknemer is ingedeeld;
 - het overeengekomen salaris in de proeftijd en daarna;
 - de voor de werknemer normale arbeidsduur;
 - de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien één van de dienstverbanden onder b, c en d genoemd, langer dan in totaal één jaar en zes maanden heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 673 B.W. is van overeenkomstige toepassing.

3. In geval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 c.q. 679 B.W., alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever c.q. door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur (maximaal één jaar) eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd (maximaal een halfjaar) wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten-minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 668 B.W. (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekkingen voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 670 B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeids-ongeschiktheid en tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werk-gever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen tegen elke dag van de week. Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het B.W. is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 B.W. bepaalde termijnen en het in artikel 6 B.B.A. bepaalde in acht. Ongeacht het in artikel 672 B.W. bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging voor de werknemer tenminste twee maanden en voor de werkgever tenminste vier maanden zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt c.q. waarin hij de voor de werknemer volgens de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenvoorziening vastgestelde pensioendatum bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum reeds is verstreken, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 670 B.W. lid 3 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzeggingstermijn blijft echter twee maanden, respectievelijk vier maanden tegen het einde van de kalendermaand.
8. Bij aanzegging van het in artikel 2 lid 4 bedoelde ontslag zullen tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, als regel werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen.
9. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voorzover zij geschikt zijn op te dragen werkzaamheden te verrichten, niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag - als bedoeld in artikel 2 lid 4 - en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 39 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur per week. Voor werknemers in de dagdienst wordt deze gerealiseerd door middel van 7 roostervrije dagen en voor medewerkers in 2- ploegdienst wordt deze gerealiseerd door middel van 13 roostervrije dagen.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur,
 - b. in 2-ploegdienst wordt normaliter op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld; de werktijden zijn opgenomen in het personeelshandboek.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt, tenzij de overplaatsing aan het begin van de week plaatsvindt.
4. Over algemene dienstroosterwijzigingen - daaronder mede begrepen arbeidstijdverkorting - waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.
Met ingang van 1 januari 2000 kan het ADV-uur op vrijdagmiddag in overleg worden opgenomen via andere inroostering in de week.
5. In het bedrijf van de werkgever is ten aanzien van rust- en pauzebepalingen de z.g. standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet van toepassing. Voor het overige worden werktijdregelingen door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het elders in deze overeenkomst gestelde en met inachtneming van artikel 27 lid 1.c van de Wet op de Ondernemingsraden. Daarbij worden de grenzen in acht genomen die de Arbeidstijdenwet aangeeft voor de z.g. collectieve regeling (ook genoemd de overlegregeling). De normale arbeidsduur per dag zal echter niet langer zijn dan 9 uur en inclusief overwerk niet langer dan 12 uur.
6. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:
59-jarigen: 12 uur per kwartaal
60-jarigen: 24 uur per kwartaal
61-jarigen: 36 uur per kwartaal
62-jarigen: zoveel uren als nodig is om een 4-daagse werkweek te realiseren met vrijaf op vrijdag; de roostervrije dagen als bedoeld in artikel 6 lid 1d dienen daarvoor mede te worden gebruikt met uitzondering van maximaal 3 roostervrije dagen die collectief voor bedrijfsstops worden vastgesteld.

Over niet gewerkte tijd zal het salaris voor 80% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren.

Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van classificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
b. Werknemers, die de maximum leeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met ten hoogste drie maanden kan worden verlengd.
c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 6 bepaalde.
d. De jeugdschalen zijn per 1 april 2001 afgeschaft, met dien verstande dat wanneer nieuwe medewerkers over onvoldoende opleiding en/of ervaring beschikken de mogelijkheid blijft hen in te schalen op een lager niveau (de voormalige schaal voor 21-jarigen).

3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
d. 1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 2. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
 3. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14A is het in artikel 8 lid 4 c bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale wetten en met een eventuele uitkering krachtens de WAO-verzekering (art. 16A lid 2), van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.

4. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, een schriftelijke omschrijving van zijn functie-inhoud, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 a bepaalde.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b, c of d, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli. In geval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jarenverhoging één jaar later plaatsvinden dan in dit artikel geregeld.

3. Aan werknemers die de functie voorman uitoefenen zal, indien de inhoud van de functie hiertoe aanleiding geeft en de werknemer aan in dit verband te stellen eisen voldoet, een toeslag worden betaald t.b.v. 10% van het schaalsalaris van die der onder hem gestelde werknemers aan wie hij leiding geeft die in de hoogste functiegroep is ingedeeld. Deze toeslag zal maximaal € 123,-- per maand bedragen. Een en ander geldt in voorkomende gevallen ook voor de zgn. tweede man.

De in dit lid bedoelde toeslag zal met ingang van 1 april 1996 niet meer worden toegekend. Werknemers aan wie deze toeslag voor 1 april 1996 is toegekend, behouden het bedrag van deze toeslag. Bij benoeming in een andere functie zal deze toeslag worden afgebouwd conform de regeling in artikel 9.2.c.

Bij indeling van de betrokken werknemer in een hogere functiegroep wordt het bedrag van de salarisgroepverhoging in mindering gebracht op (het restant van) de toeslag.

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer kan de verlaging van het schaalsalaris bedragen het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c of d bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, wordt een werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 4 onder d niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere

salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Bij indeling in een lagere salarisschaal ten gevolge van ziekte zal de eventuele persoonlijke toeslag worden bevroren en niet worden afgebouwd.

- d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaars worden toegekend.
 - e. Bedragen van €0,68 of minder worden bij de toepassing van het bepaalde in dit lid afgerond naar het naastliggende lagere schaaalsalaris.
5. De werknemer die gedurende ten minste vijf achtereenvolgende diensten een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het bedrag tussen de twee betrokken schalen bij het aantal functiejaars dat de betreffende werknemer op het moment dat hij een functie volledig waarneemt bezit. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- Voor werknemers die de functie van voorman volledig waarnemen is bovendien het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing.
6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 9: Bijzondere beloning

1. Algemeen
De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
 - a. Voor ongeregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand:
 - voor de 2-ploegendienst: 13% van het maandsalaris;
Ingeval de werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de ploegentoeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - b. Werknemers in dagdienst die in ploegendienst invallen worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder b resp. f van dat lid bepaalde, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.

- c. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek, wordt overgeplaatst uit een ploegendienst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag dat het verschil weergeeft tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster:
1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% over de lopende week;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: naast het onder 3 genoemde, 80% gedurende 2 maanden, 60% gedurende 2 maanden, 40% gedurende 1 maand en tenslotte 20% gedurende 1 maand;
 5. indien hij langer dan 5 jaar onafgebroken in dezelfde ploegendienst heeft gewerkt: naast het onder 3 genoemde, 80% gedurende 4 maanden, 60% gedurende 4 maanden, 40% gedurende 3 maanden en tenslotte 20% gedurende 3 maanden;
 6. indien hij langer dan 10 jaar onafgebroken in dezelfde ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 50 jaar of ouder is op het moment van de overplaatsing: naast het onder 3 genoemde, 80% gedurende 6 maanden, 60% gedurende 6 maanden, 40% gedurende 6 maanden en tenslotte 20% gedurende 6 maanden.
 7. Werknemers van 60 jaar en ouder, alsmede werknemers van 55 jaar en ouder die tenminste 25 jaar in ploegendienst geplaatst zijn geweest kunnen schriftelijk een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienst rooster. Indien een dergelijke functie niet vacant is, wordt de betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, die in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt. In de hier bedoelde situatie wordt de ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing naar de dagdienstfunctie. Afbouw van dit bedrag vindt niet meer plaats.
 8. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden alsnog in een ploegendienstrooster te gaan werken.
3. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is ontvangt hiervoor per dag op maandag tot en met vrijdag 0,5% en op zaterdag en zondagen 1,5% van zijn maandsalaris.
 - b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken ontvangt per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt 1,0% van het maandsalaris.
4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de onderstaande regeling.
N.B. 1. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
2. De beloning voor meer-uren door deeltijdwerkers wordt geregeld onder lid 7 van dit artikel.
 - b. De toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages van het uur salaris:
 1. op maandag t/m vrijdag gelegen tussen 6.00 en 20.00 uur 50%
 2. op zaterdag tot 12.00 uur 50%

3. per uur op zaterdag na 12.00 uur	100%
4. per uur op zondag	100%
5. per uur op feestdagen	200%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 tot en met 5 van dit punt b.

- c. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen naar keuze worden gecompenseerd in vrije tijd of geld. Indien gekozen wordt voor vrije tijd, dient deze binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding te worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De overwerktoeslag zal in alle gevallen worden uitbetaald.
De genoemde toeslagen worden uitbetaald conform artikel 4.b.
- d. Wettelijk voorgeschreven rusttijd, die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd wordt tot een maximum van een half uur betaald. De beloning van dit halve uur is gelijk aan de helft van de beloning van het eerste overwerk uur volgend op de rusttijd.
- e. De beloning van arbeid op feestdagen die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
- f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,25% van het maandsalaris.
- g. Werknemers in ploegendienst, die worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder f van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5%. Bij een dergelijke overplaatsing wordt een rusttijd van tenminste 11 uur in acht genomen.
Het in dit sublid bepaalde is niet van toepassing indien een werknemer, werkzaam in ploegendienst, volgens een vooraf vastgesteld schema, met regelmatige tussenpozen tijdelijk in dagdienst werkzaam is en volgens dat schema het aantal diensten in ploegendienst tenminste twee maal het aantal diensten in dagdienst bedraagt. In dat geval behoudt de werknemer de ploegentoeslag behorend bij zijn ploegdienstrooster.
Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
5. Verzuimuren
Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht tussen 0.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust van het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal of evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 0.00 uur arbeid heeft verricht. Over de uren van dit slaapverlet wordt 100% van een evenredig deel van het maandsalaris doorbetaald. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 4.00 uur 's ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 14 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
6. Bezwarende omstandigheden
- a. In verband met bezwarende omstandigheden die het werken in de fabriek met zich meebrengt, zal maandelijks een toeslag worden verstrekt. Deze toeslag bedraagt:
- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| ♦ voor grondstoffenafwegers | € 28,13 bruto |
| ♦ voor vetmakers en oliemakers | f 52,-- € 23,60 bruto |

- ♦ voor overige werknemers, werkzaam in de fabriek (dus geen lab.medewerkers) f 34,-- € 15,43 bruto

Met ingang van 1 april 1996 wordt deze toeslag niet meer toegekend. Werknemers die op 1 april 1996 in het genot waren van deze toeslag, behouden het bedrag van de toeslag zolang ze hun productiefunctie uitoefenen.

- | | | | |
|----|--------------------------------|----------|-----------------------|
| b. | 1. TDI oplossing maken | per keer | f 70,-- € 31,76 bruto |
| | 2. storten van kalk | per keer | f 40,-- € 18,15 bruto |
| | 3. storten van grafiet en MoS2 | per keer | f 30,-- € 13,61 bruto |
| | 4. uithakken van talk | per keer | f 30,-- € 13,61 bruto |

7. Deeltijdwerkers

1. Wanneer een werknemer met een deeltijddienstbetrekking arbeid verricht op uren die het overeengekomen aantal arbeidsuren te boven gaan zonder dat sprake is van overwerk (meer-uren), wordt het inkomen over deze uren verhoogd tot 120% van het uurinkomen.
2. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer dan het overeengekomen aantal uren werkt én:
 - ♦ wanneer daardoor de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een full-time werknemer wordt overschreden ofwel
 - ♦ wanneer gewerkt wordt op uren die liggen buiten de normale werktijden van full-time werknemers (voor dagdienst: uren buiten 07.00 uur en 18.00 uur en voor ploegdienst: de uren buiten de normale uren van het geldende ploegdienstrooster).

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de Overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

Artikel 11: Geoorloofd Verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of

pleegkind van de werknemer en ouder/schoonouder waarvan hij de begrafenis dient te regelen;

- e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
 - f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - g. gedurende een dag of dienst bij verhuizing van de werknemer
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden - maximaal twee uur arts/tandarts en vier uur specialist. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 - 3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten (binnen vier weken) ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen (zoals genoemd in artikel 1 lid K opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de eigen ouder van de werknemer.

5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in geldend arbeidsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 12 A: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen (= diensten) vakantie, maximaal ter grootte van 195 uren.
De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De werknemer kan 1 x per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 3 weken. De aaneengesloten vakantie dient ten minste 2 weken te omvatten.
Jeugdige werknemers ontvangen tot en met het kalenderjaar waarin de 18-jarige leeftijd wordt bereikt 3 dagen per jaar extra vakantie.

Volwassen werknemers ontvangen de navolgende extra vakantie:
1 dag bij een dienstverband van 10 jaar dan wel bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd;
2 dagen bij een dienstverband van 15 jaar dan wel bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd;

- 4 dagen bij een dienstverband van 20 jaar dan wel bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- 5 dagen bij een dienstverband van 25 jaar dan wel bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
- b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
3. Berekening van het aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
5. a. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld, na overleg met de werknemer. Als regel zal deze vakantie in de maanden mei tot en met september worden genoten.
b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt (bij de aanvang van het kalenderjaar) door de werkgever in afwijking van het sub a bepaalde vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad.
6. Snipperdagen
a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.
b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
7. Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- zwangerschap of bevalling.
 - 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11 lid 2 sub h, i, j, k en l gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 2 B sub h,i j, k en l niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen c.q. niet heeft kunnen opnemen, zullen deze worden verrekend.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt verrekend bij de laatste salarisbetaling.
10. Verjaring
Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
11. Uitvoeringsbepalingen
De werknemers zijn verplicht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum aan de werkgever voor te leggen.

Artikel 12 B: Brugdag

1. Voor de werknemers in de 2-ploegendienst zal de werkgever per kalenderjaar een extra vrije dag met behoud van maandinkomen vaststellen. Deze dag zal in de vorm van een zgn. "brugdag" collectief genoten dienen te worden. Aanwijzing van deze dag zal ten minste drie maanden tevoren geschieden.
2. De niet opgenomen brugdag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van enig jaar.
2. De werkgever zal aan iedere werknemer een vakantietoeslag toekennen t.b.v. 8%, die zal worden berekend over 12 x het maandinkomen over de maand mei, exclusief overwerkvergoedingen.
Voor de functievolwassen werknemers die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in volledige dienst zijn geweest geldt een minimum vakantietoeslag van € 1.591,-- in 2004.
3. De werknemer die niet gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14 A: Arbeidsongeschiktheid

I. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid de volgende aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling bij ziekte en op de uitkering krachtens de Ziektewet worden verstrekt:
 - gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
 - b. Aan de in lid 2.a bedoelde werknemer zal de werkgever bij volledige arbeidsongeschiktheid nog gedurende maximaal 1 jaar een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen verstrekken op de uitkering krachtens de AW/WAO vermeerderd met het bedrag van de uitkering krachtens de WAO-verzekering bedoeld in artikel 16 A lid 2, ongeacht al of niet deelname door de werknemer aan deze verzekering.

Het bepaalde in dit lid is ook van toepassing op de werknemer aan wie als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid een WW-uitkering is toegekend. De aanvulling zal in dat geval niet meer bedragen dan in het geval van een AAW/WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid. De werknemer is gehouden tot het zoeken van vervangende arbeid.

- c. Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen. Deze regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling toekennen tot 100% van het netto inkomen op het inkomen uit die arbeid en de AAW/WAO-uitkering vermeerderd met het bedrag van de uitkering krachtens de WAO-verzekering bedoeld in artikel 16 A lid 2, ongeacht al of niet deelname door de werknemer aan deze verzekering. De aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal 1 jaar na afloop van de in lid 2.b bedoelde periode. Daarna geldt het bepaalde in artikel 7 van deze CAO.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, een aanvulling toekennen tot 100% van het netto inkomen op de AAW/WAO-uitkering en op de WW-uitkering, vermeerderd met het bedrag van de uitkering krachtens de WAO-verzekering bedoeld in artikel 16 A lid 2, ongeacht al of niet deelname door de werknemer aan deze verzekering. De aanvulling wordt verstrekt gedurende maximaal 1 jaar na afloop van de in lid 2.b bedoelde periode en bedraagt niet meer dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. Tevens geldt hier de regeling zoals opgenomen onder artikel b. van dit artikel.
De werknemer is gehouden tot het zoeken van vervangende arbeid.
 - f. De werknemer bedoeld onder b. en onder d. met wie het dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd en die op dat moment 61,5 jaar of ouder is, ontvangt de onder b. en onder d. bedoelde aanvulling, evenwel tot ten hoogste 80% van het bruto inkomen met een maximum van 10% van het bruto inkomen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. Indien de periode van maximaal 2 jaar, als bedoeld in lid 2, wordt onderbroken door volledige werkhervatting gedurende 3 maanden of korter, worden de periode van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 2 jaar samengeteld.
De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
 6. Ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

7. De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen of aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
8. Indien gedurende de eerste 6 weken na een ziekmelding tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat over de ongeschiktheid tot werken van de werknemer en daarover een oordeel wordt gevraagd aan de bedrijfsvereniging (second opinion), dan komen de kosten van het onderzoek voor rekening van de werkgever. In afwachting van het oordeel van de bedrijfsvereniging zal de loondoorbetaling bij wijze van voorschot plaatsvinden. Verrekening vindt plaats in overeenstemming met het oordeel van de bedrijfsvereniging.

II. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziekwet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling twee periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. Indien de werknemer volledig voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter zal genoemde 70% door werkgever worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
5. Het bepaalde onder 14 I de leden 4, 5, 6, 7 en 8 is onverkort van toepassing.

Artikel 14 B: Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 15: Gratificatie

Jaarlijks zal aan de werknemers een uitkering worden verstrekt ten bedrage van 8,33% van het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt ten deze verstaan 12 x het maandinkomen, als bedoeld in artikel 1 sub j.

Artikel 16:

1. Pensioenregeling
In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de Statuten van het Reglement.

Bij gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof wordt de pensioen verzekering gedurende dat ouderschapsverlof tegen de geldende voorwaarden voortgezet als ware er geen sprake van ouderschapsverlof.
2. WAO-verzekering
Werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve verzekering ter compensatie van de verlaging van de WAO-uitkeringen ingevolge de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer. Indien minder dan 90% van de werknemers aan deze verzekering deelneemt en de premie dientengevolge meer zou bedragen dan bij een deelname van 90% het geval zou zijn, zal dit meerdere door de werkgever als bijdrage in de premie worden verstrekt.

3. Bedrijfsspaarregeling
De werknemer kan deelnemen aan de in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsspaarregeling.
Het maximum spaarbedrag bedraagt € 526,- per jaar en de maximale werkgeversbijdrage bedraagt eveneens € 526,- per jaar.
4. Spaarloonregeling
De werknemer kan gebruik maken van de wettelijke spaarloonregeling tot een maximum van € 613,- per jaar.
Bij deelname zal de werkgever het te sparen bedrag op verzoek van de werknemer inhouden op het maandsalaris dan wel op de vakantietoeslag en/of op de gratificatie.
5. Fietsregeling
In het kader van het woon-werkverkeer worden werknemers in de gelegenheid gesteld een fiets aan te schaffen conform de regeling zoals nader uitgewerkt in het personeelshandboek.
6. Resultaatafhankelijke bonusregeling 2006-2008
bruto In het kader van het safety beleid wordt met ingang van 1 juli 2006 per kwartaal € 100 toegekend indien er gedurende het kwartaal geen ongeval met verzuim optreedt (bij eigen werknemers en vaste en tijdelijke contractors). Derhalve bedraagt de bonusopportunity totaal maximaal 7 keer € 100 bruto.

Artikel 17: Arbeidsreglement

In het bedrijf is een arbeidsreglement van toepassing, waarvan de inhoud tot stand is gekomen na overleg met de vakverenigingen. De werkgever zal niet overgaan tot wijziging van dit reglement dan na overleg met de vakverenigingen.

Artikel 18: Tussentijdse wijziging

1. Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging betrekking heeft niet langer gebonden te kunnen zijn, zijn de overige partij(en) gehouden overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen waarop bedoelde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen sociaal-economische aard als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
Indien de Stichting van de Arbeid over deze vraag geen uitspraak doet, zal de vraag worden voorgelegd aan een commissie bestaande uit drie leden, waarvan één aangewezen door de vakverenigingen, één door de werkgever en één door de beide aangewezen leden. De uitspraak van deze commissie zal partijen binden.
3. Indien over de in deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (resp. na de uitspraak van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel, waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken)

overeenstemming is bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 19: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een tijdvak dat op 1 januari 2006 aanvangt en eindigt op 31 maart 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Protocol 3-Ploegendienst:

Mocht Total Lubricants Plant Beverwijk op enig moment overgaan tot invoering van een 3-ploegendienst dan zullen de afspraken omtrent de 3-ploegendienst zoals opgenomen in de CAO met de looptijd van 1 april 1999 tot en met 31 maart 2001 dienen als uitgangspunt voor de onderhandelingen.

Aldus overeengekomen en getekend

Partij ter ener zijde,
Total Lubricants Plant Beverwijk

Partij ter andere zijde,
FNV Bondgenoten

Directie

Bestuurder

BIJLAGE I: Salarisschalen in EURO

Salarisschalen per 1 juli 2006

1-7-2006

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
aanloop	1.394,6 9	1.422,3 4	1.457,9 8	1.505,6 8	1.568,9 7	1.653,3 4	1.760,3 4	1.905,4 5
0	1.507,7 1	1.537,3 4	1.576,5 1	1.627,2 4	1.696,0 6	1.786,9 4	1.902,9 6	2.060,1 8
1	1.533,3 2	1.567,9 7	1.605,6 4	1.659,3 7	1.731,6 9	1.831,1 4	1.947,1 7	2.111,4 0
2	1.558,9 3	1.600,1 0	1.636,7 7	1.693,0 3	1.765,8 5	1.865,2 9	1.990,8 7	2.162,6 1
3	1.584,0 4	1.629,7 6	1.668,4 1	1.725,1 9	1.801,0 1	1.902,4 6	2.035,5 5	2.213,8 5
4	1.608,6 5	1.661,3 9	1.697,5 5	1.758,3 2	1.836,1 6	1.941,6 3	2.078,2 5	2.263,5 7
5			1.729,2 0	1.788,9 6	1.870,3 2	1.977,7 9	2.122,9 5	2.314,3 0
6				1.822,0 9	1.905,4 5	2.018,9 9	2.165,6 4	2.365,0 2
7					1.941,6 3	2.056,1 6	2.210,3 3	2.415,7 5
8						2.093,8 1	2.253,5 3	2.468,4 8
9							2.297,2 0	2.519,7 2
10								2.569,9 4

Salarisschalen per 1 januari 2007

1-1-2007

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
aanloop	1.422,5 8	1.450,7 9	1.487,1 4	1.535,8 0	1.600,3 5	1.686,4 1	1.795,5 4	1.943,5 6
0	1.537,8 7	1.568,0 9	1.608,0 4	1.659,7 8	1.729,9 8	1.822,6 8	1.941,0 2	2.101,3 8
1	1.563,9 8	1.599,3 3	1.637,7 6	1.692,5 5	1.766,3 3	1.867,7 7	1.986,1 1	2.153,6 3
2	1.590,1 1	1.632,1 1	1.669,5 1	1.726,8 9	1.801,1 7	1.902,6 0	2.030,6 8	2.205,8 7
3	1.615,7 2	1.662,3 5	1.701,7 8	1.759,6 9	1.837,0 3	1.940,5 1	2.076,2 6	2.258,1 3
4	1.640,8 3	1.694,6 1	1.731,5 0	1.793,4 8	1.872,8 9	1.980,4 6	2.119,8 2	2.308,8 5
5			1.763,7 8	1.824,7 4	1.907,7 3	2.017,3 5	2.165,4 1	2.360,5 8
6				1.858,5 3	1.943,5 6	2.059,3 7	2.208,9 6	2.412,3 2
7					1.980,4 6	2.097,2 8	2.254,5 4	2.464,0 6

Collectieve Arbeidsovereenkomst Total Lubricants Plant Beverwijk

8						2.135,6 8	2.298,6 0	2.517,8 5
9							2.343,1 5	2.570,1 1
10							0,00	2.621,3 4

BIJLAGE II: Functielijst

Groep I (0 tot 29 pnt ORBA)

Groep II (30 tot 49 pnt ORBA)

Groep III (50 tot 69 pnt ORBA)

Merker
Medewerker Vullerij

Groep IV (70 tot 89 pnt ORBA)

Aankomend vetmaker
Grondstoffenafweger
Medewerker Transport & Opslag
Administratief medewerker Transport en Opslag

Groep V (90 tot 109 pnt ORBA)

Vetmaker
Laboratorium Medewerker A
1e Vetmaker

Groep VI (110 tot 129 pnt ORBA)

Laboratorium Medewerker B
Medewerker Order Entry
Voorman Vetmaker
Medewerker Administratie

Groep VII (130 tot 149 pnt ORBA)

Directiesecretaresse
Onderhoudsmonteur
1e Medewerker Financiën & Administratie

Groep VIII (150 tot 174 pnt ORBA)

Planner
Chemisch Analist

BIJLAGE III: Bedrijvenwerk

1. Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:
 - a. De communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden te bevorderen;
 - b. bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de Ondernemingsraad.

2. Indien de werknemersorganisaties ten behoeve van dit vakbondswerk binnen de onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.

3. Indien de werknemersorganisaties de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de werknemersorganisaties met hun leden in de onderneming.
Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomst van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der werknemersorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de werknemersorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties.
 - e. de agenda en de notulen van OR-vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip als waarop OR-leden deze ontvangen aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep ter hand worden gesteld.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

4. De werkgever draagt zorg, dat bestuursleden van een bedrijfsledengroep niet uit hoofde van deze functie worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
Onverminderd een krachtens andere wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan de werkgever de dienstbetrekking van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter behoudens het geval dat de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden.

BIJLAGE IV: Veiligheid, gezondheid en milieu

- De werkgever zal alle maatregelen treffen, die nodig zijn ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van werknemers, voorzover deze schade direct of indirect het gevolg zou kunnen zijn van de aanwezigheid van het bedrijf, het functioneren daarvan, de aard en de samenstelling van de gebruikte grondstoffen en materialen enz.
- Voorts neemt de werkgever maatregelen, die in redelijkheid gevraagd kunnen worden ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het voorkomen van werkomstandigheden, die daarop schadelijke invloed kunnen hebben. Dit heeft betrekking op vermindering van ongevalsrisico en ongevalsvatbaarheid, vochtigheid(sgraad), temperatuur(wisseling), tocht, gassen, stof (asbest), straling enz.
- Ter bevordering van deze doelstelling, ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming en in het algemeen ter uitwerking van de iedereen wettelijk geboden zorgvuldigheid t.a.v. leven en goed van anderen zal de werkgever regelmatig met de OR overleggen.
- Uit dit overleg zullen regelingen moeten voortkomen, die o.a. bevatten:
 - de verplichting van de werkgever om mogelijke gevaarsituaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen, ook indien deze laatste van buitenaf worden veroorzaakt, op ruime schaal bekendheid te geven;
 - de verplichting van de werkgever om te zorgen voor een voldoende tegen ongeval en gezondheidsschade beveiligde inrichting van de werkplaatsen;
 - voorschriften in acht te nemen bij het werk, resp. bij het verblijf in en om de werkplaatsen;
 - de verplichting van de werkgever om de nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebuike te geven;
 - de verplichting van de werknemer om deze beschuttingsmiddelen te gebruiken.
- De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten indien:
 - de nodige beschuttingsmiddelen ontbreken;
 - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt en de werknemer daarin geen verandering kan brengen.
- Al naar gelang de aard van het productieproces en de functie daarin van de betrokken werknemer, zal het aantal functie jaren en/of leeftijdsjaren worden vastgesteld, waarna de werknemer periodiek medisch zal moeten worden onderzocht. Dit onderzoek komt voor rekening van de werkgever en zal zowel betrekking hebben op mogelijke invloed van werk en werkomstandigheden, op de gezondheidstoestand van de werknemer als op diens medische geschiktheid tot uitoefening van zijn functie resp. het verdragen van de heersende werkomstandigheden, een en ander in overleg met de OR.
- Tijdens het periodiek overleg zal Total Lubricants Plant Beverwijk vakorganisaties informeren over milieuzaken.

BIJLAGE V: Bijdrageregeling aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV Bondgenoten en de CNV Bedrijvenbond gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is, respectievelijk wordt verlengd.

BIJLAGE VI: Werkgelegenheid

- a. Onverlet het bepaalde in artikel 2 van de CAO zal werkgever tijdens de contractsduur niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakbonden en de Ondernemingsraad.
- b. Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
1. de werkgever, indien er te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren;
 2. de werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige-, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende GAB c.q. afmelden;
 3. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (ouderen, jongere en gehandicapte werknemers);
 4. de werkgever zal ten minste tweemaal per jaar of zoveel vaker als de Ondernemingsraad de wens te kennen geeft de Ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten. De werkgever zal het aantal uitzendkrachten zo laag mogelijk houden. Uitzendkrachten kunnen het eerste half jaar in een "aanloopschaal" geplaatst worden. Dit is een functieschaal lager dan de geldende Total Lubricants Plant Beverwijkfunctieschaal. Na een half jaar wordt de uitzendkracht conform de Total Lubricants Plant Beverwijk CAO betaald.

BIJLAGE VII: Inschalingprocedure in nieuwe salarisschalen

Medewerkers die op het moment van de invoering van de nieuwe salarisschalen per 1 april 1988 een salaris genoten, hoger dan het maximum van de nieuwe schaal waarin zij zijn ingedeeld, werd een persoonlijk salaris toegekend gelijk aan het oude salaris.

Algemene salarisverhogingen zijn ook op deze persoonlijke salarissen van toepassing.

Bij indeling in een hogere functiegroep/salarisgroep ontvangen deze medewerkers het naasthogere salaris conform de functiejaartabel van die hogere groep.
Indien het persoonlijk salaris hoger is dan het maximum salaris van die hogere groep, dan behouden zij het persoonlijk salaris.

BIJLAGE VIII: Ongewenste Intimiteiten

Ongewenste intimiteiten kunnen worden omschreven als ongewenste, seksueel getinte aandacht, tot uiting komend in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag dat, opzettelijk of niet, tot gevolg kan hebben dat er een (zeer) onprettige werksfeer ontstaat.

Werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het voorkomen van ongewenste intimiteiten. De directie zal als haar mening uitdrukkelijk en bij herhaling kenbaar maken, dat zij dergelijke intimiteiten volstrekt onduldbaar vindt en een beleid voeren gericht op het voorkomen ervan.

Tijdens de looptijd van het contract zal de werkgever een vrouwelijke werknemer als vertrouwenspersoon aanstellen die tot taak heeft:

- klager/klaagster bij te staan en van advies te dienen;
- de mogelijkheden te onderzoeken tot een oplossing van het probleem te komen;
- klager/klaagster door te verwijzen naar instanties die het probleem kunnen behandelen: de directe chef, Arbo-dienst, Personeelszaken, vakorganisaties e.a. Tijdens de procedures met deze instanties kan zij haar ondersteuning continueren;
- gevraagd en ongevraagd te adviseren t.a.v. preventieve maatregelen.

De werknemer dient t.o.v. een collega zich te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als ongewenste intimiteit / seksuele intimidatie.

BIJLAGE IX: Klachtenregeling

Artikel 1

Definities

1. Klacht: elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.
Geen voorwerp van klacht kunnen zijn algemeen geldende, al dan niet wettelijke voorschriften, de CAO en de bepalingen van de CAO die voor de onderneming van toepassing is, voor zover de wijze van naleving daarbij is bepaald.
2. Klachtenbegeleider: een door de indiener van de klacht gekozen, in de ondernemingsraad werkzame persoon, die hem bijstaat bij de indiening en de verdere behandeling van de klacht.

Artikel 2

1. De werknemer kan bij de werkgever een klacht indienen.
Hij kan zulks eerst doen, nadat hij de gebruikelijke weg via zijn chef c.q. via de afdeling Personeelszaken heeft gevolgd.
2. De werknemer kan zich bij de indiening en de verdere behandeling van een klacht laten bijstaan door een klachtenbegeleider.

Artikel 3

1. De werkgever neemt een klacht zo spoedig mogelijk in behandeling.
2. Tenzij aan een klacht onmiddellijk geheel tegemoet wordt gekomen, stelt de werkgever alvorens op een klacht te antwoorden, de werknemer en/of diens klachtenbegeleider in de gelegenheid de klacht mondeling toe te lichten.
3. De werkgever geeft binnen redelijke tijd schriftelijk en gemotiveerd antwoord aan de werknemer, waarbij wordt aangegeven of, en zo ja op welke wijze, daaraan tegemoet wordt gekomen.

Artikel 4

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer die een klacht heeft ingediend of als klachtenbegeleider optreedt, niet in verband daarmee wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

Artikel 5

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over gegevens die een vertrouwelijke behandeling behoeven, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht.

BIJLAGE X: Ouderenbeleid

De werkgever voert een beleid dat gericht is op het behoud van gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers en in het bijzonder van de oudere werknemers. Het beleid heeft ook de bedoeling te voorkomen dat oudere werknemers vroegtijdig het arbeidsproces zouden moeten verlaten.

Dit beleid komt onder andere tot uiting in:

- het algemene VGW-beleid
- het opleidingsbeleid
- het reïntegratiebeleid van de arbeidsongeschiktheid (art. 2.8)
- Het niet verplichtend opleggen van overwerk en overgang naar werken in ploegendienst voor werknemers van 55 jaar en ouder (art. 9.4 en art. 9.2.c.8)
- gunstigere regeling voor oudere werknemers met betrekking tot overgang van ploegendienst naar dagdienst (art. 9.2.c).
- langere vakantieduur (art. 12A.2)
- VUT-regeling.

In het algemeen beleid is de aandacht er regelmatig op gericht, dat werknemers in bedoelde situaties zoveel mogelijk van deze voorzieningen gebruik maken.

De aandacht voor het ouderenbeleid zal onderdeel uitmaken van het periodiek overleg met de vakorganisaties.

BIJLAGE XI: Kinderopvang

Er wordt een officiële kinderopvangregeling opgenomen in het personeelshandboek. Deze kinderopvangregeling is gebaseerd op de Wet Basisvoorziening Kinderopvang die op 1 januari 2005 is gaan gelden.

BIJLAGE XII: Pensioenregeling

1. De belangrijkste punten uit de pensioenregeling, geldend tot en met 31 december 2005:
 - Per 1 januari 2003 is er een nieuwe geïntegreerde (pré)pensioenregeling afgesproken
 - Mogelijkheid van flexibele pensionering tussen 60 en 65 jaar
 - Pensioenopbouw stopt bij ingang flexibel pensioen (tussen 60 en 65 jaar)
 - Een korting op opgebouwd pensioen wordt toegepast afhankelijk van de leeftijd van gebruikmaking van de regeling (60 jaar: 5%, 61 jaar: 3%, 62 jaar 2%, 63 jaar: 1%, 64 en 65 jaar: 0%)
 - Op moment van vervroegd uittreden tot 65 jaar wordt er door Total Lubricants Plant Beverwijk een aanvulling verstrekt van een bedrag ter hoogte van de AOW voor gehuwden
 - De huidige franchise wordt gehandhaafd met een jaarlijkse aanpassing van CPI alle huishoudens laag.
 - Ingebracht wordt de 13^e maand met terugwerkende kracht tot datum indiensttreding of datum toetreding pensioenregeling
 - Ingebracht wordt de ploegentoeslag (13%) vanaf 1 januari 2003
 - Pensioen voor ploegentoeslag wordt opgebouwd volgens het middelloon principe. Alle overige salariselementen (basissalaris, 13^e maand en vakantietoeslag) volgens eindloon principe.
 - Eigen bijdrage voor de werknemers bestaat uit 9,2% pensioenpremie (voorheen 11%) en 1,2% Flexibel pensioenpremie.
 - Daarnaast komt de compensatie voor de overhevelingtoeslag per 1 januari 2003 te vervallen.
 - Voor de ploegendienst medewerkers in dienst op 31 december 2002 is er een overgangsregeling afgesproken voor tegemoetkoming verhoging pensioenpremie van € 38,- per maand bruto. Dit bedrag is eenmalig vastgesteld en zal niet worden aangepast en vervalt op 1 januari 2023.
 - Aan medewerkers die als gevolg van deze flexibele pensioenregeling tijdens de prépensioenjaren een lagere uitkering ontvangen dan tijdens de thans geldende VUT regeling, ontvangen een eenmalige afkoopsom als compensatie bij gebruikmaking van de regeling.
 - De pensioenpremie en flexpremie wordt berekend over de pensioengrondslag
 - De regelingen omtrent nabestaanden- en wezenpensioen blijven ongewijzigd van kracht.
2. Met ingang van 1 januari 2006 geldt een nieuwe pensioenregeling op basis van de volgende uitgangspunten:
 - middelloonregeling (was eindloon) met een opbouw van 2,25% per jaar en een franchise van € 11.566 (2006) en gelijkblijvende premie. Voor de werknemers die op 1 januari 2005 ouder zijn dan 50 jaar zal de hierdoor ontstane vrijvallende ruimte van 1% van de loonsom worden aangewend. Een voorstel hiervoor zal nog worden uitgewerkt.

Bijlage XIII: Wet Verbetering Poortwachter

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeld tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

In de periode welke ligt tussen de weigering van het aanbod en de uitslag van de second opinion verstrekt de werkgever voorschotten tot 100% van het laatstverdiende inkomen.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt tot het oordeel dat deze weigering niet gerechtvaardigd is, heeft de werkgever het recht de voorschotten te verrekenen en/of terug te vorderen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

Eventuele centrale afspraken tussen vakorganisaties en werkgeverorganisatie zullen aanvullend van toepassing zijn.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.